

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社のコーポレート・ガバナンスに対する基本方針は、迅速な意思決定及び業務の執行、透明性及び公平性の確保された適時開示並びに法令遵守の徹底により、株主、顧客、社会、従業員等のステークホルダー各位から信頼される会社を目指すことであります。

そのための組織体制として、取締役会、業務執行役員会及び経営戦略会議において、主要な経営課題の早期解決を図るとともに、会計監査人・監査役・内部監査室が協調して三様監査を行うことによる監査体制の強化、内部統制システム及びリスク管理体制の充実を図ることが重要であると考えております。

また、当社はコンプライアンス委員会や内部通報制度により、法令違反行為あるいは企業倫理上問題のある行為を早期に把握し解決するよう努めるとともに、適時開示体制については、法令等で義務付けられた範囲に限定することなく、株主をはじめ、従業員や顧客に対しても積極的かつ適時に公正な情報開示を行う体制を構築しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

【補充原則1 - 2 議決権電子行使プラットフォームの利用、招集通知の英訳】

当社の株主構成を勘案し、機関投資家が議決権行使を行いやすい環境の整備が必要と認識しており、第33回定時株式総会より議決権電子行使プラットフォームの利用を開始いたしました。

当社は海外投資家比率が僅少であることから、招集通知等の英訳は開示しておりません。今後の株主構成を勘案し、必要に応じ招集通知の英訳の当社ホームページ及び東京証券取引所のウェブサイトへの開示を検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4 . 政策保有株式】

現在当社が投資目的以外の目的で保有する株式は、業務提携を目的とした株式および保険契約の株式会社化に伴う契約者割当によるものを保有しております。

政策保有株式に関しては、業務提携、取引の維持・強化等の保有目的及び保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等、中長期的な経済合理性を検証し、保有の意義が十分でない判断される場合には縮減を図ることを基本的な方針としております。

同株式の保有、買い増しや処分の要否は、当社の企業価値の向上、また成長に必要かどうか、他に有効な資金活用はないか等の観点で、個別に判断を行って、毎年取締役会に諮ることとしています。

なお、当社が保有する株式に係る議決権行使にあたっては、当社及び投資先企業の中長期的な企業価値の向上を期待できるか等を総合的に判断し、その行使に係る判断を行っております。

【原則1 - 7 . 関連当事者間の取引】

当社は、当社の役員や主要株主などの取引を行う場合は、かかる取引が会社や株主共同の利益を害することのないように留意し、関連当事者との取引及び取締役及び取締役が実質的に支配する法人との競争取引及び利益相反取引を取締役会で審議し、取引の必要性と取引条件の妥当性を検証することとしております。

【補充原則2 - 4 . 中核人材の登用等における多様性の確保】

【多様性の確保についての考え方】

人材の多様性を、変化の激しい市場環境に対応し、常にスピードをもって事業創造できる組織の力へと変えるため、当社では、女性、外国人、キャリア採用者など、多様な人材の採用、起用を積極的かつ継続的に行い、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境の整備やマネジメント層の教育などの取り組みを進めております。

【多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標】

これまでの取り組みに加え、多様なキャリアパス・働き方を促し、社員の多様性を新規事業の創出や組織の意思決定に活かすための人材施策を実行していくことにより、2024年内には女性及び外国人の管理職の比率を合わせて管理職全体の20%以上とすることを目標としておりましたが、多様性の確保の状況の通り、女性管理職の離職等により、9.8%と達成には至りませんでした。当社では、新たに2027年に向けた計画として、女性幹部の育成、女性活躍に向けた取組や目標を「見える化」するため「CDP (career development program)」を導入し、各個人の能力を最大化するための施策を実施し、引き続き目標達成に向けての取り組みを進めてまいります。

【多様性の確保の状況】

2024年9月期における役員を除く、当社管理職51名のうち、女性は3名(5.9%)、外国人は2名(3.9%)、女性及び外国人の管理職の比率は、5名(9.8%)、中途採用者は100%となっており、様々なバックグラウンドを持つ人材がリーダー層で活躍しております。

【多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況】

顧客の持続的な成長を支えるためには、ITスキルだけでなく、金融（特に生命保険）に関する幅広い業務知識や業界特有のノウハウの習得が必要であります。当社は充実した教育・研修制度のもと、全社員が多様な知識やスキルの向上に努めております。研修形式については、対面形式のほか、研修の内容や受講者層に応じてオンライン研修を用意し、様々な社員がワークスタイルに縛られることなく能力向上に取り組めるようにしております。また、PMP取得維持支援、資格取得援助制度、自己啓発支援のための補助制度などを設け、従業員の能力向上を支援しております。

人的資本経営を本格化させるために、自己決定理論に基づいた3つの心理的欲求「自律性」「有能感」「関係性」を意識した取り組みを実施することを支柱に人材戦略全体像を構築し、2022年10月より等級制度、評価制度、給与制度を改定しました。

エンジニア社員を中心に複数のキャリアコースを設け、短期・中長期的貢献の観点で整備された合理的な評価体系を導入することにより、レジリエンス（弾性、しなやか）なキャリア形成をはかれるようにしております。

また、女性活躍を推進すべく、女性管理職の登用を推進するほか、育児休業育児時短勤務制度を充実されるだけでなく、在宅勤務の制度化を進め、女性が働きやすい環境の整備に努めております。

【原則2 - 6 . 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社の退職金制度は、社員の安定的な資産形成のため、企業型確定拠出年金制度を導入しております。

【原則3 - 1 . 情報開示の充実】

() 経営方針や理念を当社ホームページ及び決算説明資料等にて開示しています。

() コーポレート・ガバナンスの基本方針を当社ホームページ、コーポレート・ガバナンスに関する報告書にて開示しています。

() 取締役及び監査役の報酬等の決定に関する方針をコーポレート・ガバナンスに関する報告書及び有価証券報告書にて開示しています。

() 当社では、経営陣幹部・取締役は、優れた人格・見識・高い倫理観を有し、かつ知識・経験・能力を備えているかの観点で取締役会にて選任・指名を行っております。社外取締役は、東京証券取引所が定める社外役員の独立性基準に合致し、企業経営、コーポレート・ガバナンスなどについての広範な知識と経験を有し、十分な独立性を有する人物を取締役会にて選任・指名致します。

また、経営陣幹部である部門長の選任は、毎年第2四半期に行う人事評価に基づき、マネジメントおよび業績等の評価を踏まえ、管掌役員が取締役会に候補者を選任しております。経営陣幹部・取締役、社外取締役について、その基準を満たさない場合には、取締役会で十分な審議を経て解任を行います。

当社は、社外取締役を委員長とする「指名・報酬諮問委員会」を設置し、業務執行取締役の自己評価を実施する体制を整備し、当委員会にて、慎重かつ十分な協議を行い、その結果を取締役会に答申し、取締役会はその答申に基づき審議を行い、より公正性・客観性・適時性・透明性ある手続きを確保しております。

() 新任候補者、社外取締役候補者及び社外監査役候補者の選任理由を株主総会招集通知にて開示しています。

【補充原則3 - 1 . サステナビリティについての取組み等】

当社グループにとってのサステナビリティとは、事業を通して社会課題の解決に寄与することであり、当社グループの持続的な成長が、社会の持続的な発展に貢献できるような世界を目指すことです。その実現のため、株主の皆様やお客様をはじめ、取引先、地域社会、従業員等、各ステークホルダーと良好な関係を築き、長期的視野の中でグループ企業価値の向上を目指すべく経営活動を推進しております。

当社の取締役会の下にサステナビリティ委員会を設置し、全社的なサステナビリティに関わる課題の取組を総括しております。サステナビリティ委員会は、各部門の責任者を中心に委員を選出し、マテリアリティの選定、KPIの設定、KPIのモニタリングと結果の報告を行っており、必要に応じて取締役会又は経営戦略会議に報告しております。

【補充原則4 - 1 . 経営陣への委任範囲の明確化と概要の開示】

当社は、経営の意思決定・監督機関としての取締役会と、その意思決定に基づく業務執行体制としての経営戦略会議、各事業分野毎の会議体・管掌役員を設け適切な経営の確立を図っております。

その概要については、当社ホームページや「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」等にて開示しています。取締役会は、法令及び定款に定められた事項、当社の重要事項等を決定しております。

経営戦略会議は、社外を含む全役員及び各事業分野の部門長で構成され、取締役会で決定された方針の具体化や複数の事業分野にまたがる課題の対策を協議しており、経営戦略会議の結果は、各部門に報告され、現場の具体的な課題・問題を迅速に察知・対処できる仕組みとしております。

(当社のコーポレート・ガバナンス体制 : <https://www.cap-net.co.jp/sustainability/governance>)

【原則4 - 9 . 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社では、独立社外取締役の独立性判断基準及び資質について、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンスに関する報告書等にて開示しています。

独立社外取締役候補者の選定にあたっては、会社法や東京証券取引所が定める基準を満たす候補者を選定しています。

(株主総会招集通知 : <https://www.cap-net.co.jp/ir/news/meeting>)

(有価証券報告書 : <https://www.cap-net.co.jp/ir/news/reports>)

【補充原則4 - 10 . 任意の仕組みの活用】

当社では、独立社外取締役を2名選任しています。取締役会の過半数には達成していませんが、各独立社外取締役とも、自身の高い専門的な知識と豊富な経験を活かして、取締役会や各取締役へ意見を述べるとともに、必要に応じて助言を行っております。

当社は、社外取締役を委員長とする「指名・報酬諮問委員会」を設置し、業務執行取締役が自己評価を実施する体制を整備し、当委員会にて、慎重かつ十分な協議を行い、その結果を取締役会に答申し、取締役会はその答申に基づき審議を行い、経営陣幹部・取締役の指名・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化しております。

【補充原則4 - 11 . 取締役会全体のバランス、多様性、規模に関する考え方】

当社の取締役会は、取締役が6名、監査役は3名の規模で構成しております。社外取締役は2名、監査役は1名を除き社外監査役であります。社外取締役及び社外監査役は、性別を問わず、東証の定める独立性基準に基づき選任を行っております。

また、社外取締役は、コンプライアンス、リスクマネジメント、弁護士等の多様な専門性を、社外監査役は公認会計士、銀行での監査役の経験者等の高い専門性を有する人材を選任するなどして、事業の競争力を伸ばしながら、健全で持続可能な成長が図れるよう、監督的立場である社外役員の知識・経験のバランスには十分配慮しております。

現在は取締役会出席者9名中4名が、当社が定めた独立性基準を満たす独立社外役員（社外取締役2名、社外監査役2名）であり、取締役会において独立した中立な立場からの意見を踏まえた議論が可能となっております。

なお、当社は取締役選任の際、株主総会招集通知にて、スキルマトリックスを開示しております。

【補充原則4 - 11 . 取締役・監査役の兼任状況】

社外取締役及び社外監査役の他社での兼任状況は、株主総会招集通知、有価証券報告書及びコーポレート・ガバナンスに関する報告書等を通じ、毎年開示を行っております。

社外取締役は、当社以外の上場会社の社外取締役を兼任していますが、その他取締役は当社以外の上場会社の役員は兼任しておらず、取締役の業務に専念できる体制となっています。監査役2名は、当社以外の上場会社の社外取締役を兼任していますが、合理的な範囲内にとどめられており、当社の監査業務に支障はありません。

(株主総会招集通知: <https://www.cap-net.co.jp/ir/news/meeting>)

(有価証券報告書: <https://www.cap-net.co.jp/ir/news/reports>)

【補充原則4 - 11 取締役会全体の実効性の分析・評価】

当社取締役は、各人がその役割・責務を確実に果たすため、多様な知識・経験・能力を有する人材で構成されており、全体としてバランス良く選任しております。また監査役には、財務・会計に関する適切な知見を有している者を3名以上選任しております。

当社は、アンケートによる取締役会全体の実効性の分析・評価を実施しております。

取締役会評価について

(評価方法)

全ての取締役・監査役を対象にアンケート方式による取締役会の実効性評価を実施した。

(評価項目)

取締役会の構成 取締役会の運営 取締役会の付議事項 取締役等へのサポート体制

(評価結果の概要)

取締役会は、開催頻度および各専門性の観点から多様性が確保された構成のもと、重要事項の審議においては活発に議論が行われ、意思決定における透明性は確保されていること、また、実効性が確保されていることを確認した。

(評価結果を踏まえた今後の課題)

取締役会の審議時間、取締役会資料の適切な事前配布の実施等、運営に対する課題、また、社外役員に対し、必要に応じ付議事項の事前説明の機会がさらに確保すべきとの意見があり、特に、取締役会の審議が長時間にわたって行われることが多く、改善が必要とされた。

また、取締役の多様性の確保については、当社に有益な知見を有した女性取締役の登用などの意見もあった。

(課題への対応)

当社として、さらに業務執行役員会にて十分な議論・検討を行った後、取締役会にて審議を行うこと、要点を的確かつ簡潔にまとめた資料の作成および資料の事前配布を行い、重要事案の社外役員等への事前説明の機会の確保などを複合的に実施して、引き続き改善を進めてまいります。

また、多様性を確保した取締役会や業務執行役員会の構成につきましても、重要課題と認識し、女性幹部の育成、女性活躍に向けた取組や目標を「見える化」するため「CDP (career development program)」を導入し、各個人の能力を最大化するための施策を実施してまいります。

今回の評価を通じて得た課題につきましては、今後、更なる機能の向上を図るべく必要な検討・改善を行い、取締役会の実効性向上に取り組んでまいります。

(2024年9月期 取締役会実効性評価の結果概要)

本年度の取締役会評価について、昨年同様、全体的に評価が向上しており、業務執行役員会議への権限移譲等の施策の効果が認められました。

特に取締役会の付議事項に関して、取締役会付議事項の数および選定内容について、決議議案に加え議論・協議するテーマも多くなるなど、活発に実施されていることを確認しました。

また、役員に対するトレーニングの機会が提供されたこと、取締役の報酬の決定について適切な議論も行われるなど、サポート体制も強化されました。

指摘された課題として、昨年度と同様に、取締役会の審議時間、取締役会資料の適切な事前配布の実施等、運営に対する課題、また、社外役員に対し、必要に応じ付議事項の事前説明の機会がさらに確保すべきとの意見がありました。特に、取締役会の審議が長時間にわたって行われることが多く、改善が必要とされました。

当社として、さらに業務執行役員会にて十分な議論・検討を行った後、取締役会にて審議を行うこと、要点を的確かつ簡潔にまとめた資料の作成および資料の事前配布を行い、重要事案の社外役員等への事前説明の機会の確保などを複合的に実施して、引き続き改善を進めてまいります。

取締役の多様性の確保については、当社に有益な知見を有する女性取締役の登用などの意見もありました。

当社として、多様性を確保した取締役会や業務執行役員会の構成につきましても、重要課題と認識し、女性幹部の育成、女性活躍に向けた取組や目標を「見える化」するため「CDP (career development program)」を導入し、各個人の能力を最大化するための施策を実施してまいります。

以上により、当社の取締役会は、開催頻度および各専門性の観点から多様性が確保された構成のもと、重要事項の審議においては活発に議論が行われ、意思決定における透明性は確保されていること、また、実効性が確保されていることを確認いたしました。今後も本評価結果における課題について継続的に取り組み、取締役会の実効性のさらなる向上を図ってまいります。

(2024年9月期取締役会の実効性評価: <https://www.cap-net.co.jp/ir/news/other>)

【補充原則4 - 14 取締役・監査役のトレーニングの方針】

当社では、取締役の全員を対象として、外部セミナー受講を推奨しており、法改正等の外部内部の環境の変化に対応するため、研修会を開催する等、トレーニングを実施しております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

当社では、IR担当取締役を選任するとともに、新たにIR担当部署として経営管理部を設置しております。株主や投資家に対しては、決算説明会を半期に1回開催するとともに、逐次、アナリストや機関投資家向け会社説明会に加え、ワン・オン・ワンミーティング、スモールミーティングの実施、また個人投資家を対象とした会社説明会の開催や、親しみやすい株主通信の発行など、さまざまな機会を通じてIR活動に積極的に取り組んでいくことを基本方針としております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社は、中長期的視点から持続的成長と企業価値向上を図るべく、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けてPBR(株価純資産倍率)とROE(自己資本利益率)を社内経営管理指標として、現状を分析・評価し、改善に向けた取り組みを行っております。

現状分析・評価

・PBRと株価推移

当社のPBRは19/9期から現在に至るまで、継続して1倍を上回っておりますが、株価はコロナ禍の低迷期から脱却し回復基調ではあるが、さらなる向上が課題と認識しております。

・ROEと株主資本コスト

当社の株主資本コストについて、CAPMによる算出で8～9%と推定しており、ROEについては、19/9期までは株主資本コストを上回っていたものの、直近5期では下回っております。

当社では、現在、エクイティスプレッドが-3.8%となっており、株主資本コストを上回るリターンを生んでおらず、16/9期～19/9期までは、株主資本コストを上回っているものの、今後ROEを向上させる必要性を認識しております。

・ROE(自己資本利益率)

当社のROEは、「売上高純利益率」の影響が大きく、収益性の高いビジネスを行い、売上高純利益率を高めることがROE向上においては最も重要と認識しております。

当社の売上原価は人件費が多額の割合を占めるため、業務の効率化を進めるとともに、事業ポートフォリオの改善により収益性を高めていく必要があると考えております。

・PBR(株価純資産倍率)

当社は20/9期、21/9期までは、ROEが悪化しても、PERが上昇することで、PBRの低下を防いでいたが、22/9期以降は、PERの低下により、PBRが1.2倍～1.3倍に留まっている状況であります。

今後の取り組み

1) ROE向上施策

当社は、株主資本コストを上回るROE10%以上を実現するために、以下のような改善施策を推進いたします。

収益力の強化

・顧客基盤の深耕と強化、事業ポートフォリオの変革、および新規事業の推進により収益力の強化を図ります。

資産効率性の改善

・自社資産を有効活用するストックビジネスの展開、会計事務所・IFA向けの新プラットフォームを活用したストックビジネスの展開を行います。

財務レバレッジの改善

・株主還元の充実、成長につながる投資にはデットファイナンスも活用してまいります。

2) PER向上施策

当社は、新中期経営計画に基づき、今後の成長シナリオを明示いたします。

期待成長率の向上

・成長性の高い事業展開への変革、インオーガニックな成長、および策定した新中期経営計画の実行を推進してまいります。

無形資産の創出

・長期ビジョンに基づく理念体系の再定義、IR活動の強化、および人的資本経営の推進を行ってまいります。

3) 株主還元

当社は、今後収益率を向上させ、原則として減配せず、配当の維持もしくは増配を行う「累進配当」を導入し、中期経営計画の期間(2024年10月1日～2027年9月30日)に適用することにより、株主の皆様へ還元できるよう努めてまいります。

今後の成長戦略および資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応についての詳細については、下記の「IRニュース・資料」のページにて開示しております。

(IRニュース・資料: <https://www.cap-net.co.jp/ir/news>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率 10%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
合同会社フィンテックマネジメント	880,600	15.36
特定有価証券信託受託者株式会社SMB C信託銀行	681,600	11.89
北山 雅一	510,483	8.90
ソニー生命保険株式会社	172,000	3.00
キヤノンマーケティングジャパン株式会社	170,000	2.96
里見 努	99,117	1.73
馬野 功二	93,200	1.63
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	89,000	1.55
洪 竣	86,100	1.50
北山 智子	80,000	1.40

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明

特に御座いません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 スタンダード
決算期	9月
業種	情報・通信業
直前事業年度末における(連結)従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における(連結)売上高	100億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

該当御座いません。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	10名
定款上の取締役の任期	2年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	6名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
名越 秀夫	弁護士													
坂本 忠弘	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
名越 秀夫		平成21年11月30日から平成28年11月30日まで、当社の顧問契約先でありました、「生田・名越・高橋法律事務所」(現インテックス法律特許事務所)に所属されております。	弁護士としての専門的な知識・経験および経営全般についての幅広い見識から社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断したためであります。当社と名越秀夫氏との間に利害関係はなく、同氏は東京証券取引所が定める独立性の要件を満たしており、一般株主との利益相反が生じる恐れはないと考えております。
坂本 忠弘			金融庁監督局等で培った金融行政に関する幅広い見識と豊富な経験を有すると共に、経営に関する知見も豊富なことから、当社の対処すべき課題等に対し、客観的な立場から経営に対し監督を行っていただけると判断したためであります。なお、当社との間に特別の利害関係はなく、一般株主と利益相反が生ずる恐れはないと考えております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議 長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬諮問委員 会	4	0	1	2	0	1	社外取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬諮問委員 会	4	0	1	2	0	1	社外取 締役

補足説明

委員会の構成

指名・報酬諮問委員会の委員は4名の役員で構成し、うち過半数は社外役員といたします。
なお、指名・報酬諮問委員会設置時における委員は以下のとおりです。

委員長:独立社外取締役

委員:代表取締役1名、独立社外取締役2名(委員長含む)、独立社外監査役1名
表中の「その他」は、独立社外監査役1名となります。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	4名
監査役の数	3名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

当社では、企業の継続性を前提とした迅速な意思決定及び業務の執行、公正性を期した適時開示並びに法令遵守であります。
そのための組織体制として、毎月1回定例取締役会、業務執行役員会及び経営戦略会議を開催し、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。これら会議において、主要な経営課題の早期解決を図るとともに、会計監査人・監査役会・内部監査室が協調して三様監査を行うことによる監査体制の強化、内部統制システム及びリスク管理体制の充実により、株主、顧客、社会、従業員等のステークホルダー各位から信頼される会社を目指し取り組んでおります。

また、当社は、内部監査室(専任者2名)を設置し、内部監査規程に基づき必要な業務監査を実施するなど、内部統制の充実に努めております。監査役監査は、監査役監査規程に基づき取締役会への出席、その他社内の重要会議への出席、会社財産の調査及び業務の調査等を通じて、取締役の業務執行を監査しております。

内部監査責任者、監査役及び会計監査人は、必要に応じて意見交換や情報交換を行うなどの連携をとり、効率的な監査を実施するよう努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている数	2名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
木元 教雄	他の会社の出身者													
植田 益司	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
木元 教雄		1990年4月株式会社近畿銀行(現株式会社関西みらい銀行)入行し、2023年12月同行を退任しております。	木元教雄氏は、長きにわたり金融機関に在籍し、金融領域に関する知見と、監査役(常勤)として培われた豊富な経験を有しており、当社社外監査役として適任と判断しております。また、当社との間に特別の利害関係はなく、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないことから、同氏の独立性に問題はないと考え、独立役員に選任しております。
植田 益司			植田益司氏は、公認会計士・税理士として豊富な経験と専門知識を有しており、公正な監査を期待できると考えられることから、当社社外監査役として適任と判断しております。なお、当社との間に特別の利害関係はなく、一般株主と利益相反が生ずるおそれがないことから、独立役員としての職務を適切に遂行できると判断したため、独立役員に選任しております。

【独立役員関係】

独立役員の数	4名
--------	----

その他独立役員に関する事項

特に御座いません。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	ストックオプション制度の導入、その他
---------------------------	--------------------

該当項目に関する補足説明

取締役の企業価値向上に対する意欲や士気を一層高めるために、ストックオプション制度を導入しております。また、役員退職慰労金制度を廃止し、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、従業員

該当項目に関する補足説明

当社の業績向上及び企業価値増大への貢献意識の向上を目的として、社内取締役および従業員にストックオプションを付与しております。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 **更新**

報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、個別報酬の開示を行っておりません。
なお、取締役の年間報酬総額(非金銭報酬含む)は183,516千円(うち社外取締役の年間報酬13,260千円)であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬については、平成28年12月21日開催の第28回定時株主総会決議において、取締役の報酬限度額年額5億円以内(うち社外取締役分は年額4千万円以内)と決定しております。各取締役の報酬額は、指名・報酬諮問委員会の答申を受け、取締役会の決議により決定しています。
持続的な成長に向けた健全なインセンティブの一つとして機能するよう、譲渡制限付株式報酬制度の導入を行っております。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

総務人事部担当者が役員全員に各重要会議体の開催の3日前までに、開催通知および資料の配布を実施しております。また、代表取締役社長が管掌しております、コンサルティング部の活動報告資料を取締役会の7日前に全役員に送付し、取締役会開催までに社外取締役に対し、代表取締役社長から事前説明を実施しております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社のコーポレート・ガバナンスに対する基本方針は、迅速な意思決定及び業務の執行、透明性及び公平性の確保された適時開示並びに法令遵守の徹底により、株主、顧客、社会、従業員等のステークホルダー各位から信頼される会社を目指すこととあります。

そのための組織体制として、指名・報酬諮問委員会の設置、取締役会、業務執行役員会及び経営戦略会議においては、主要な経営課題の早期解決を図るとともに、会計監査人・監査役・内部監査室が協調して三様監査を行うことによる監査体制の強化、内部統制システム及びリスク管理体制の充実を図ることが重要であると考えております。

また、当社は、取締役会の任意の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しております。さらにコンプライアンス委員会や内部通報制度により、法令違反行為あるいは企業倫理上問題のある行為を早期に把握し解決するよう努めるとともに、適時開示体制については、法令等で義務付けられた範囲に限定することなく、株主をはじめ、従業員や顧客に対しても積極的かつ適時に公正な情報開示を行う体制を構築しております。

各会議体の役割

【指名・報酬諮問委員会】

指名・報酬諮問委員会は代表取締役1名、独立社外取締役2名(委員長含む)、独立社外監査役1名の4名の役員、うち半数以上は社外取締役で構成された取締役会の任意の諮問機関であります。

取締役の指名や報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性および監督機能の強化し、コーポレート・ガバナンス体制のより一層充実を図っております。

【取締役会】

取締役会は、会社法第2条第15号で定める社外取締役2名を含む6名の取締役で構成されており、毎月1回定例取締役会を開催し、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。取締役会では、当社経営の意思決定機関として会社法で定められた事項を決議するとともに、経営の基本

方針ならびに経営上または業務執行上の重要な事項を決定し、取締役の職務執行を監督します。

【監査役会】

監査役会を構成している監査役3名のうち2名は、会社法第2条第16号で定める社外監査役であります。監査役は、取締役の職務執行を監査しており、取締役会において取締役へ積極的な意見交換を求め、各種議案の判定に際して適切な助言を行なうこと等により、経営の監視機能を高めております。また、監査役会では、監査に関する重要な事項について報告を行い、監査役全員で協議を行った後、必要な決議を行っております。

【業務執行役員会】

業務執行役員会は、常勤取締役、執行役員および常勤監査役で構成され、取締役会の付議事項の事前協議等、経営に関する一切の重要な事項について必要な審議を行い、会社経営の円滑な遂行を図ることを目的とした機関であります。

【経営戦略会議】

経営戦略会議は、取締役、監査役に加えて各部門の責任者が出席し、毎月1回開催しております。ただし、必要がある場合は臨時で開催しております。経営戦略会議では、予算管理、労務管理、納品後のシステムの重大な障害発生状況、重大な情報セキュリティインシデント等の必要な情報の共有を行うとともに、開発部門から報告および問題・課題について検討を実施し、機動的な意思決定と経営情報の円滑な伝達などを行う機関であります。

【コンプライアンス委員会】

コンプライアンス委員会は、全社員のコンプライアンス意識の浸透、向上のために必要と判断される事項を選択提示し、全社的なコンプライアンス体制の充実を目的として設置した機関であります。

構成メンバーは、原則として、常勤取締役、執行役員および内部監査を統括する者としており、また、監査役がオブザーバーとして出席しております。

コンプライアンス委員会の開催は原則として、3ヶ月に1回開催とし、必要がある場合は臨時で開催を行うものとしております。

コンプライアンス委員会の主な役割は、早急に対処または改善すべきコンプライアンス上の問題を審議し、必要に応じて関係者に対して改善・是正に係る指示や勧告を行ない、全社的なコンプライアンスの充実を図ることにあります。

また、コンプライアンス委員会の他に、現場の具体的な課題・問題を迅速に察知・対処できるように、コンプライアンス委員会事務局と各部門から選任されているコンプライアンス責任者との積極的な情報共有を図るための仕組みを構築しております。

当社では、必要に応じて弁護士等の外部の専門家に相談できる体制を構築しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社の会社規模の現状を基に、現在のコーポレート・ガバナンス体制を選択しております。

取締役会は、会社法第2条第15号で定める社外取締役2名を含む6名の取締役で構成されており、少人数の構成による迅速な経営判断が可能な体制となっております。

また、当社は監査役会設置会社であります。監査役3名のうち2名は、会社法第2条第16号で定める社外監査役であります。監査役は、当社の業務執行を随時監査しており、取締役会において積極的な意見参加を求めることにより、監視機能を高めております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会の招集通知については、発送期日の3営業日以上前までに発送するよう、早期発送に努めるものとします。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会は、他社の集中日を避けるとともに出席しやすい場所を確保いたします。
電磁的方法による議決権の行使	議決権電子行使プラットフォームの利用を行っております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォームの利用を行っております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	ディスクロージャーポリシーを作成、当社ホームページで公表しております。 (https://www.cap-net.co.jp/ir/policy)	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に複数回、個人投資家説明会を開催する予定です。	なし

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	本決算および第2四半期決算発表時の年2回開催を予定しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決定および任意の開示資料：決算短信、有価証券報告書、その他開示資料、アナリスト向け決算説明会資料、株主総会関連資料等を掲載しております。 当社ホームページ(https://www.cap-net.co.jp/)	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営管理部	
その他	IR担当役員および経営管理部によって、アナリストや機関投資家向け会社説明会に加え、個人投資家を対象とした会社説明会の開催や、親しみやすい株主通信の発行など、さまざまな機会を通じてIR活動に積極的に取り組んでいく方針であります。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	コンプライアンスマニュアルにおいて、株主・投資家の皆様をはじめとするすべてのステークホルダーの立場の尊重について規定しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社はサステナビリティを巡る課題に対しては、重要な課題と認識しており、コンプライアンス管理規程、コンプライアンスマニュアルを定めて取り組んでまいりました。さらに、今般のサステナビリティへの意識の高まりを受け、サステナビリティ委員会を発足させ、より組織的、積極的に取り組んでおります。 また、当社ホームページに統合報告書を掲示しております。 (https://www.cap-net.co.jp/sustainability)
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社は、株主・投資家の皆様をはじめとするすべてのステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築していくために、関係諸法令等を遵守し、透明、迅速、公平かつ正確な情報開示を行うことが重要であると認識しており、当社ホームページや決算説明会等を通じ、ステークホルダーに対し適時適切に情報を開示します。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

「内部統制システムの整備に関する基本方針」において、リスク管理・コンプライアンス等の内部統制関連事項を定めております。
「内部統制システムの整備に関する基本方針」については、株主総会招集通知及び有価証券報告書にて開示しています。
(株主総会招集通知：<https://www.cap-net.co.jp/ir/news/meeting>)
(有価証券報告書：<https://www.cap-net.co.jp/ir/news/reports>)

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社の代表取締役社長である北山雅一は、かねてより反社会的勢力と絶対につき合わない信念を有しており、現在までに反社会的勢力との関係は一切ありません。このような信念の持ち主であることから、折に触れて自ら注意を促しております。

当社における具体的な取り組みとしては、主に属性調査の実施、暴力団排除条項の受領及び研修等の実施が挙げられます。属性調査につきましては、反社チェック実施要領に従って、株主、特別利害関係者及び取引先(仕入先、外注先、販売先)を対象に、新規取引開始前の調査と年1回の定期的な調査を実施しております。

この調査の結果、本書提出日現在において、当社は、当社が反社会的勢力との関与が認められていないことを確認しております。また、属性調査以外にも、暴力団排除条項が記載された契約書を全ての継続取引先から受領しており、仮に継続取引先が反社会的勢力に該当していたことが判明した場合でも、当該条項に基づき、取引を解除できるようにしております。

このほか、従業員については、反社会的勢力と関係のない旨の念書の提出や、あるいは、コンプライアンスチェックシートによるセルフチェックを定期的実施する他、総務人事部員が大阪府暴力追放推進センターの講習を受講し、不当要求防止責任者講習受講事業所の認定を受けています。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

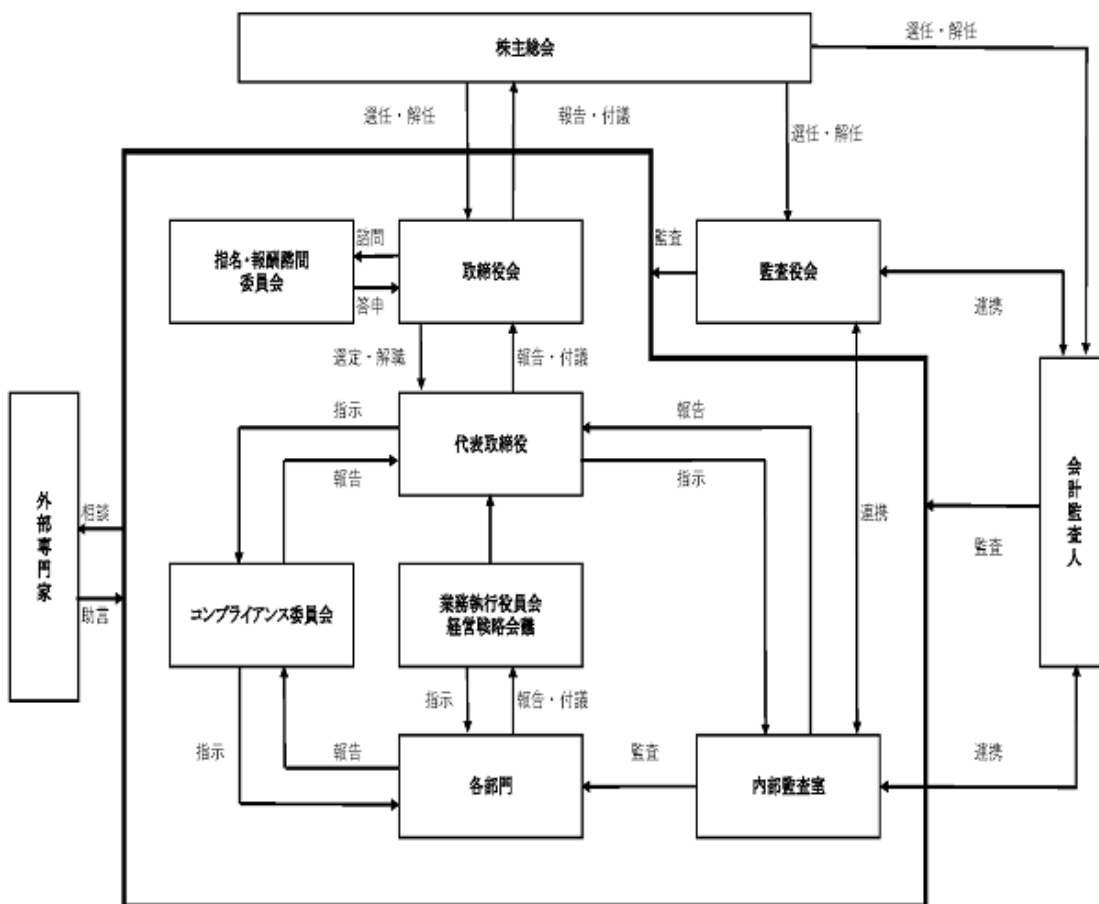
買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

該当事項なし。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

該当事項なし

【模式図(参考資料)】



【適時開示体制の概要（模式図）】

